

Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan CV Bhakti Astawira Sejahtera di Kulon Progo

Riky Artya Setiawan¹, Prayekti², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

rikyartya@gmail.com¹, yekti@ustjogja.ac.id², epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate, work involvement, and affective commitment on employee performance. The population in this study were all employees of CV. Bhakti Astawira Sejahtera, totaling 50 people. The sampling technique used a saturated sample. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the study show that there is an influence of Organizational Climate, Work Involvement, and Affective Commitment together or simultaneously have a significant positive effect on Employee Performance.

Keywords: *Organizational Climate, Work Engagement, Affective Commitment, Performance Employee*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Bhakti Astawira Sejahtera yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Afektif bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan..

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, Komitmen Afektif, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Nursam, 2017). Dijelaskan bahwa kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh iklim organisasi setiap individu di dalam organisasi atau perusahaan akan secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku maka dari itu individu akan tetap terpengaruh dengan apa yang ada didalam organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi (Lindawati & Salamah, 2011)

Menurut (Robbins, 2001:91) dalam (Sendow et al., 2015) keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya

ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001:91). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja jika di tinjau dari teori tersebut. Dikarenakan individu harus mampu memberi sugesti pada diri mereka sendiri untuk menyelesaikan sebuah tanggung jawab yang diberikan.

Selain keterlibatan kinerja, kinerja karyawan perlu memiliki sebuah komitmen afektif didalam individu tersebut kepada perusahaannya. Sabir, dkk (2011) dalam penelitiannya juga menambahkan bahwa komitmen afektif menunjukkan tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk keyakinan, kemauan, dan keinginan tentang prestasi tujuan organisasi yang memiliki hubungan erat dengan karakteristik pribadi, usia, jenis kelamin, jabatan, dan karakteristik organisasi dalam (Pangestuti, 2018). Individu tersebut harus membuat perusahaan percaya bahwa dirinya layak dipercaya untuk mencapai keunggulan yaitu dengan cara mengusahakan kinerja individu tersebut dengan setinggi tingginya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja setiap individu yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Maka dari itu pentingnya ada komitmen afektif. Berdasarkan uraian diatas, oleh karena itu pentingnya ada komitmen afektif. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2008:122) dalam (Triastuti, 2019) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan

Iklim organisasi sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri dikarenakan didalam berkerja seorang karyawan harus memiliki niat berkemauan tinggi. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Shafarila & Supardi, 2017) hasil penelitian menunjukkan iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim dan motivasi kerja.

H1 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2010:142 dalam (Yakup, 2017) Partisipasi kerja karyawan terhadap suatu organisasi sangat penting untuk memberikan kinerja yang baik. Keterlibatan kerja karyawan merupakan usaha membangun yang menyentuh hampir semua bagian aspek manajemen sumber daya manusia yang kita ketahui sampai sekarang (Hijrah et al., 2014).

Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan

Keterlibatan kerja dapat dikatakan sebagai refleksi dari motivasi yang kuat dalam bentuk relensi pribadi. Jika tanpa keterlibatan kerja yang kuat kita dapat mengalami kelelahan mental dan fisik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sendow et al. 2015) Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages. Manajemen sebaiknya lebih memperhatikan keterlibatan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerja mereka.

H2 : Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Afektif

Battisteli et al. (2014) dalam (P. O. Sari, 2018) menyatakan bahwa salah satu ciri komitmen afektif adalah tingginya loyalitas karyawan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011 dalam (Han et al., 2011))

Hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan

Jika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi tentunya akan berpengaruh dalam kinerja karyawan tersebut dikarenakan karyawan tersebut sudah merasa cocok dan nyaman dengan organisasi atau perusahaan tersebut tentu saja akan memberikan hasil yang maksimal juga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parinding, 2017) hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0.011 yang berarti variabel Komitmen Afektif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) dengan hasil taraf signifikansi sebesar 0.211 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H3 : Komitmen afektif berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Untuk metode pengumpulan data sendiri menggunakan angket atau kuesioner.

Definisi operasional dari variable variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) diadaptasi dari teori kinerja karyawan yang dikembangkan oleh (Ramly et al., 2020) Berikut indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Prasojo et al., 2017) yaitu : a) Kuantitas dari hasil, b) Kualitas dari hasil, c) Ketepatan waktu dari hasil, d) Kehadiran, e) Kemampuan bekerja sama. Kemudian iklim organisasi (X1) diadaptasi dari teori iklim organisasi yang dikembangkan oleh (Mahendra & Suwandana, 2020) berikut indikator menurut (Kustrianingsih et al., 2016) yaitu: a) Hubungan antar teman sekerja b) Sistem komunikasi c) Sistem kepemimpinan d) Standar kerja e) Prosedur kerja f) Karakteristik pekerjaan g) Pendelegasian , keterlibatan kerja (X2) diadaptasi dari teori keterlibatan kerja yang dikembangkan oleh (Bakker et al., 2014) berikut indikator menurut (Yakup, 2017) yaitu a) Partisipasi Kerja b) Keikutsertaan c) Kerja sama., dan komitmen afektif (X3) diadaptasi dari teori komitmen afektif (Prayekti & dkk, 2020) berikut Indikator dari Komitmen Afektif dalam (Ardiawan, 2021) yaitu a) Merasa sangat senang b) Menikmati diskusi tentang organisasi dengan orang luar organisasi c) Karyawan merasa bahwa masalah dalam organisasi juga menjadi masalah bagi karyawan d) Organisasi sangat penting bagi karyawan e) Memiliki keterikatan emosional f) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi pada orang luar g) Karyawan merasa sulit untuk memiliki keterikatan dengan organisasi lain.

Untuk teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dilengkapi dengan uji validitas, uji asumsi klasik, serta uji F dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut (Timotius 2017) dalam (R. M. Sari et al., 2022) validitas atau keshahihan berasal dari validitas yang berarti sejauh mana suatu penelitian bisa tetap dan cermat digunakan. Berdasarkan hasil dari uji validitas ini dinyatakan bahwa nilai korelasi (rhitung) dari semua dimensi menyatakan lebih besar dari 0,278 (r table) sehingga seluruh pernyataan dari variable iklim organisasi, keterlibatan kerja, komitmen afektif, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Uji Reliabilitas

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai cronchbach's alpa dari variable iklim organisasi (X1) sebesar 0,774, keterlibatan kerja (X2) sebesar 0,778, komitmen afektif (X3) sebesar 0,701, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,703. Dari hasil uji nilai cronchbach's alpa dinyatakan reliabel dengan hasil $> 0,06$

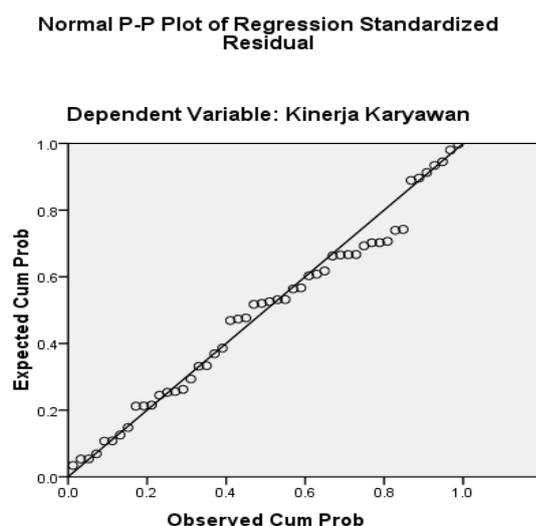
Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan iklim organisasi (X1) dengan rata-rata 4,68 lebih tinggi dari rata-rata yang lain, dengan 16 responden menjawab setuju, 34 responden menjawab sangat setuju. Keterlibatan Kerja (X2) dengan rata-rata 4,62 lebih tinggi dari rata-rata yang lain, dengan 1 responden menjawab Tidak Setuju, 1 responden menjawab Netral, 14 responden menjawab setuju, 34 responden menjawab sangat setuju. Komitmen Afektif (X3) dengan rata-rata 4,58 lebih tinggi dari rata-rata yang lain, dengan 1 responden menjawab Netral, 19 responden menjawab setuju, 30 responden menjawab sangat setuju dan Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata 4,72 lebih tinggi dari rata-rata yang lain, dengan. Dimana Kinerja_Kar5 1 responden menjawab Netral, 12 responden menjawab Setuju, 37 responden menjawab sangat setuju. Sedangkan Kinerja_Kar7, 14 responden menjawab setuju, 36 responden menjawab sangat setuju.

Uji Asumsi Klasik

Menurut (Junianto & Wagiran, 2013) berpendapat bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan untuk mengetahui apakah data dapat memenuhi syarat untuk menuju ke analisis yang ditentukan dipenelitian ini.

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Uji P Plot

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot memberikan distribusi yang normal hal itu terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. 1 Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63166844
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data diolah 2022

Berdasarkan diatas bahwa residual terdistribusi normal.hal itu ditunjukan oleh nilai signifikansi atau asymp.sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hal itu dapat terlihat dari nilai asymp.sig. (2-tailed) 0,566 yang berarti $0,566 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model pada regresi residual data terdistribusi normal. Hal itu sesuai dengan grafik normal plot yang juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Uji Multikolienitas Coefficients^a

	Coefficients ^a Model	Coefficients ^a	
		Model	VIF
1	(constant)		
	Iklim Organisasi	.970	1.031
	Keterlibatan kerja	.617	1.621
	Komitmen afektif	.615	1.626

Sumber: data diolah 2022

Hasil perhitungan nilai tollerance menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen yaitu Iklim Organisasi sebesar 0,970, Keterlibatan kerja sebesar

0,617 dan Komitmen Afektif sebesar 0,615 yang berarti ketiga variabel tersebut memiliki tolerance lebih dari $> 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satupun variabel independen yaitu Iklim Organisasi dengan nilai VIF sebesar 1,031, Keterlibatan kerja dengan nilai VIF sebesar 1,621 dan Variabel Komitmen Afektif dengan nilai VIF sebesar 1,626 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4. 17 Uji Heterokedastisitas Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.686	2.641		2.153	.037
	Iklim Organisasi	-.072	.061	-.167	-1.169	.248
	Keterlibatan Kerja	-.086	.059	-.259	-1.445	.155
	Komitmen Afektif	.016	.057	.051	.287	.776

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel tersebut bahwa variabel Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Afektif memiliki nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Data dan Pembahasan

Analisis ini digunakan agar hasil prediksinya akurat, maka asumsi-asumsi dalam model regresi harus dipenuhi, yakni mean galat acak sama dengan 0, memiliki variansi konstan (homoskedastik), tidak berkorelasi atau saling independen, dan berdistribusi normal. Selain itu, harus dipastikan bahwa penggunaan model regresi linier adalah sesuai dengan menguji kesesuaian model (model adequacy) atau menguji linieritas (lack of fit) (Suyono, 2015)

**Tabel 4. 3 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.166	4.339		3.034	.004
Iklm Organisasi	.001	.101	.001	.007	.995
Keterlibatan Kerja	.402	.098	.533	4.113	.000
Komitmen Afektif	.191	.094	.262	2.020	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Regresi:

$$Y = 13.166 + 0.001X_1 + 0.402X_2 + 0.191X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

Uji F (simultan)

**Tabel 4. 19 Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.065	3	47.688	16.816	.000 ^a
	Residual	130.455	46	2.836		

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Iklm Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh Iklm Organisasi (X1) Keterlibatan Kerja (X2) Komitmen Afektif (X3) bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai uji F hitung 16,816 > f table 2,81 (Df1 = 3, Df 2 = 47) maka dapat disimpulkan bahwa Pengujian pengaruh Iklm Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Afektif bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T (parsial)

Tabel 4. 20 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.166	4.339		3.034	.004
Iklim Organisasi	.001	.101	.001	.007	.995
Keterlibatan Kerja	.402	.098	.533	4.113	.000
Komitmen Afektif	.191	.094	.262	2.020	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah. 2022 spss 17

Pada analisis uji T dilakukan pada derajat kebebasan dengan rumus $t_{table} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 46) = 2,010$. Dimana n merupakan jumlah sampel yaitu 50, kemudian k adalah jumlah variable x yaitu 3, α adalah tingkat signifikansi 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. H1 didapatkan nilai t hitung variabel iklim organisasi sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar yang 2.012 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,007 < 2,012$). Dengan demikian Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Bhakti Astawira Sejahtera. H2 didapatkan nilai t hitung variabel keterlibatan kerja sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar yang 2.012 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,113 < 2,012$). Dengan demikian Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Bhakti Astawira Sejahtera. didapatkan nilai t hitung variabel komitmen afektif sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar yang 2,012 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,020 < 2,012$). Dengan demikian Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Bhakti Astawira Sejahtera.

Analisis koefisien determinan determinasi

**Tabel 4. 4 Koefisien determinan R
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.492	1.684

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,492, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Komitmen afektif (X3) secara simulatan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya atau koefisian determinan *R Square* sebesar $1 - 0,523 = 0,477$ atau 47,7% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara Iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini hanya menguji variabel iklim oraganisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel yang sekiranya lebih mendukung agar penelitian menjadi lebih signifikan dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiawan, A. (2021). *Peran Mediasi Komitmen Afektif Dan Kontrak Psikologis Pada Hubungan Dukungan Organisasi Dan Berbagi Pengetahuan Pendahuluan*. 11(1), 25–38. <https://doi.org/10.32502/jimn>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(July), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>

- Hijrah, Sjahruddin, H., & Heslina. (2014). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar. *E-Library STIE YPBUP Bongaya, October 2014*, 0–14.
- Junianto, D., & Wagiran, W. (2013). Pengaruh kinerja mengajar guru, keterlibatan orang tua, aktualisasi diri dan motivasi berprestasi terhadap prestasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(3), 307–319. <https://doi.org/10.21831/jpv.v3i3.1845>
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(1), 1–15.
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2011). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56–67. <https://doi.org/10.9744/jak.14.1.56-68>
- Mahendra, I. M. P., & Suwandana, I. G. M. (2020). Job Satisfaction as a Mediating Variable Climate Organization to Influenced Turnover Intention. *Ajhssr.Com*, 7, 53–59. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/07/J20475359.pdf>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.128>
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Prasojo, M. C., Prayekti, & Herawati, J. (2017). Pengaruh Upah, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. *BMC Public Health*, 5(1), 1–8. <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Prayekti, & dkk. (2020). NARIMA ING PANDUM AS A MODERATION BETWEEN DISTRIBUTIVE JUSTICE AND AFFECTIVE COMMITMENTS Empirical. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII(IV), 3747–3756.
- Ramly, M., Alam, R., & Adress, E. (2020). Point of View Research Accounting and Auditing Leadership style, organizational culture and job satisfaction at employee performance Keyword: Leadership Style Organizational Culture Job Satisfaction Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 9–18. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>

- Sari, P. O. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN KONTINUANS DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KESIAPAN BERUBAH (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68–89. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010104>
- Sari, R. M., Luturlean, B. S., & Telkom, U. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di sekolah tinggi olahraga dan kesehatan bina guna medan. IX*, 264–275.
- Sendow, G., Tumbel, A., & Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.7619>
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2017). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 18. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8102>
- Suyono. (2015). *analisis regresi*. Deepublish.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>